

2. BÉRSZINT ÉS SZELEKCIÓ A KÖZSZFÉRÁBAN

2.1. A köz- és a magánszféra keresetkülönbségei

Magyarországon 2002 és 2008 között

– a béremelés hosszú távú hatása

ALTWICKER-HÁMORI SZILVIA & LOVÁSZ ANNA

A nyugat-európai országokban tapasztaltakkal ellentétben Magyarországon a bérek a közsférában átlagosan alacsonyabbak a magánszférához viszonyítva. Az 1990-es évek során a szektorok közötti különbség növekedése társadalmi elégedetlenséghez és a közalkalmazotti állások iránti kereslet csökkenéséhez vezetett. A kormányzat ígéreteivel és intézkedésekkel igyekezett javítani a kialakult helyzeten: 2002 és 2003 között a választási kampányígéreteknél megfelelően átlagosan 50 százalékkal megemelte a közsféra dolgozóinak alapbéréit. Az igazságosság és a közvélemény megnyugtatása mellett a közalkalmazotti béremelés egyik fő célja a jó képességű, magasán képzett dolgozók közsférába vonzása és megtartása volt. Ebben az alfejezetben a bérreform fényében a köz- és magánszféra közötti bérkülönbségek alakulását vizsgáljuk 2002 és 2008 között a Foglalkoztatási Hivatal Bértarifa-felvételének adatbázisán. Arra keressük a választ, hogy a béremelés mennyiben segített hosszabb távon abban, hogy a közsféra versenyezni tudjon a jó képességű dolgozókért. Elemzésünket a közalkalmazottakra korlátozzuk, mivel őket érintette az 50 százalékos béremelés. A szektorok közötti keresetkülönbségek időbeli trendjeire koncentrálnak.

A vizgálathoz a *Machado–Mata* (2005) által bemutatott kvantilisok szerinti dekompozíciós eljárást alkalmazzuk, amely révén elkülöníthető egymástól a kereseti különbség azon része, amely a dolgozók és a munkáltatók eltérő megfigyelhető tulajdonságaiból ered, illetve a meg nem magyarázott különbség (reziduális különbség). Az utóbbi mérce jobban közelíti egy adott tulajdonságokkal rendelkező dolgozó köz- és magánszférában elérhető kereseténél eltérését, mint a teljes keresetkülönbség. A kvantilisregresszió módszerrel lehetővé teszi, hogy az átlagok helyett a kereseteloszlások számos pontján vizsgáljuk az eltéréseket.¹ Mivel a magán- és a közsférában eltérő alakúak az eloszlások, kizárólag az átlagkeresetek alapján nem tudjuk megítélni, hogy milyen hatása volt a béremelésnek a különböző csoportok esetében.

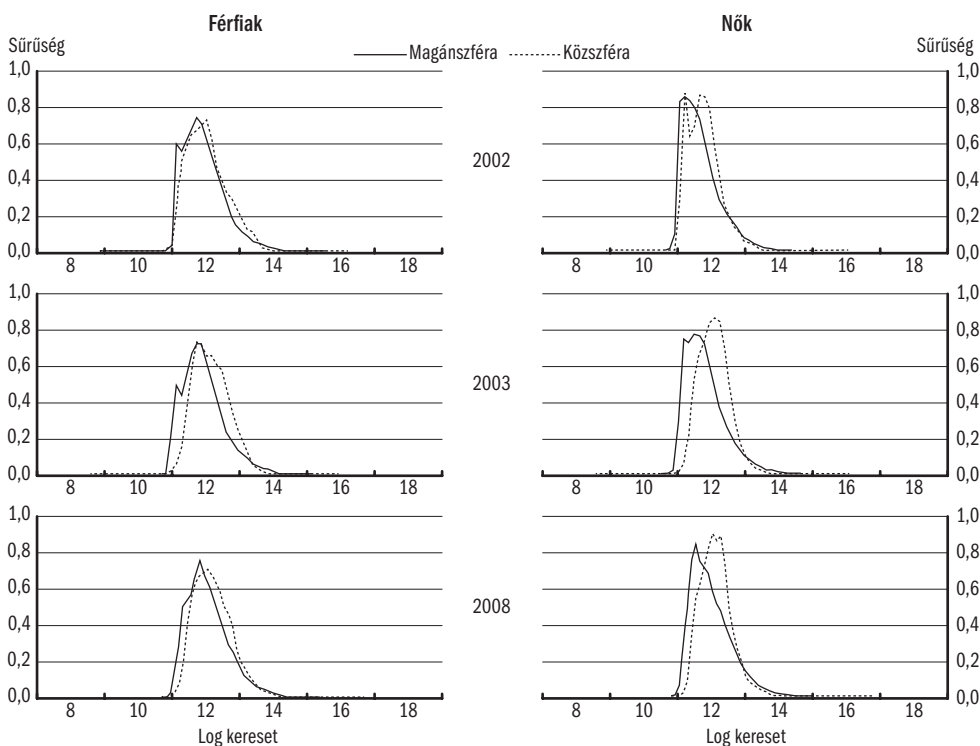
A köz- és a magánszféra bérei

Magyarországon – nem egyedülálló módon – a közsféra bér meghatározása politikai nyomásnak van kitéve, emiatt a bérskálát úgy alakítják, hogy az

¹ Az átlagbérek eltérésének alakulását vizsgálta *Telegdy* (2006). 2004-ben az emelés hatására az átlagbér a közsférában 18 százalékkal magasabb volt, mint a versenyszférában. A becslés nem magyarázott átlagos bérkülönbségek alapján a közsféra bérei majdnem minden végzettségi és foglalkozási kategóriában nagyobbak voltak 2004-ben, mint a versenyszféra bérei (kivéve a felsőfokú végzettségűeket, ahol 4 százalék alatt volt a különbség). Ezek alapján úgy tűnt, hogy a kormányzat sikeresen kiegyenlített, sőt magasabbra emelte a közsféra béreit.

alacsony szakképzettségű dolgozók ne kapjanak túlságosan alacsony, a magasan képzett társaik túlságosan magas fizetést. Következésképpen, a bérel-oszlás szórása a közsférában kisebb, mint a magánszférában, ahol a verseny az elsődleges cél, és a bérek jellemzően termelékenységen alapulnak. Ezek a különbségek jól megfigyelhetők az időszakokra vonatkozó kereseteloszlások sűrűségbecslésein szektoronkénti és nemek szerinti bontásban (2.1.1. ábra). A közsféra (közalkalmazottak) esetében az eloszlások általában csúcsosabbak (összenyomottabbak), míg a magánszférában az eloszlások végei vastagabbak. Az ábrák a fiktív minimálbérek (hamisan bejelentett bérek) problémáját is jól tükrözik, ugyanis a magánszektor eloszlásain – különösen a férfiak esetében – egyértelmű csúcs látható a minimálbér szintjénél.²

2.1.1. ábra: A köz- és magánszféra feltétel nélküli bérel-oszlásai nemek szerint, 2002, 2003, 2008



Megjegyzés: Keresetek logaritmusának becsült Kernel-eloszlásai a magán- és közsférában, a nők és férfiak esetében, 2002, 2003 és 2008. A közsférába a közalkalmazottak, a magánszférába a hazai, minimum 20 főt foglalkoztató vállalatok dolgozói tartoznak. A kereset reálkereset, 2008-as árakra deflálva a fogyasztói árindex alapján.

Forrás: Bértarifa-adatbázis.

2 A fiktív minimálbéren történő bejelentés elterjedtségét és hatásait több tanulmány is vizsgálja, például *Elek és szerző-társai* (2012).

A kormányzat egyes közsférában dolgozó csoportoknak (közhivatalnokok, rendfenntartók, katonák és az igazságszolgáltatás területén dolgozóknak) különböző mértékben emelte meg a bérét 2001 és 2003 között. A legjelentő-

sebb bérreformot 2002-ben valósították meg – átlagosan 50 százalékos közalkalmazotti béremeléssel –, amely a teljes hazai munkaerő mintegy 20 százalékát érintette. A kormányzat módosította a fennálló bértáblát is,³ miután az a minimálbér-emelések hatására összenyomódott, és ezzel a relatív béreket is megváltoztatta. A 2.1.1. ábrán látható az időszak alatti változások hatása a két szektor kereseteloszlásaira. 2003-ban 2002-vel összevetve a körszféra béreloszlásai jobbra tolódtak a jelentős béremelés következtében, azonban 2008-ra azonban ismét közeledtek az eloszlások. A következőkben azt vizsgáljuk tüzetesebben, hogy miként változott a két szektor dolgozóinak relatív helyzete, és a változás kiket érintett inkább.

Adatok

Empirikus elemzésünkhöz használt – éves, reprezentatív, keresztmetszeti felvétellel készült – Bértarifa-adatbázis egyaránt tartalmazza a köz- és a magánszektor dolgozóinak adatait. A *közszféra* intézményeihez tartoznak a közalkalmazottak, a közhivatalnokok, a bírák és az ügyészek, elemzésünket azonban csak a közalkalmazottak esetében végeztük el, ugyanis csak az ő bérük változott az 50 százalékos béremelés hatására. A közalkalmazottak a közszféra dolgozóinak körülbelül 85–89 százalékát teszik ki, a bírakra és közhivatalnokokra eltérő bértábla vonatkozik. A Bértarifa-adatbázis tartalmazza az összes közszférában működő intézmény dolgozóinak mintáját. A *magánszféra* (versenyszféra) a hazai magán-, állami és külföldi tulajdonú vállalatokban foglalkoztatottakat jelenti. A mintánkat leszűkítjük a 25 és 55 év közöttiekre, és kihagyjuk a részmunkaidőben foglalkoztatottakat (akik 36 óránál kevesebbet dolgoznak hetente).⁴ Mellőzzük azokat a vállalatokat is, amelyek kevesebb, mint 20 főt foglalkoztatnak, mivel a bérek hamis bejelentése a kisvállalatoknál a legjellemzőbb (*Elek és szerzőtársai*, 2009b, *Tonin* 2007).

Az adatbázisban szerepel a dolgozók havi bruttó bére, valamint keresete, amely a havi bruttó bér, valamint a foglalkoztatottak előző évi összes egyéb juttatásának és nem rendszeres keresete havi átlagának az összege. Az eredményeket az utóbbi mérce esetében mutatjuk be, a bérek alapján azonban hasonló trendeket figyelhetünk meg. A keresetek 2008. évi reálértéken szerepelnek elemzésünkben, fogyasztói árindexszel deflálva. Az elemzésben a dolgozók bérén és keresetén kívül felhasználjuk a rendelkezésre álló dolgozói (végzettség, tapasztalat, szolgálati idő, foglalkozás) és intézményi (régió, intézmény mérete) jellemzőket is. Végül további kontrollváltozóként felhasználjuk az adatbázisban szűkösen rendelkezésre álló, de sajnos nem túl meggyőző munkahelyi környezetet leíró változókat is (ebédidő léte, szerződés típusa, valós és hivatalos munkaidő eltérése).

A 2.1.1. táblázat a becslésünkben használt változók átlagértékeit foglalja össze az elemzés első és utolsó periódusában. 2002-ben mind a férfiak, mind a nők átlagos reálkeresete magasabb volt a magánszférában, mint a közszférában.

3 A közalkalmazotti bértábla a közalkalmazottaknál konkrét bérsávokat, a közszolgáknál bérszintminimumokat határoz meg az adott munkakörben dolgozóknak azonos végzettség és tapasztalat esetén. A bértábla horizontálisan és vertikálisan is folyamatosan növekszik: azaz a bérek nőnek 10 végzettségi kategória szerint (A–J), emellett minden végzettségi kategóriában eltérő ütemben emelkednek 14 tapasztalati kategória szerint. Az átalakított bértábla szerint a legalacsonyabb képzettségi és tapasztalati osztályban (A1) a bérek a törvény által meghatározott minimálbérrel egyeznek meg, míg a legmagasabb végzettségi osztályban szintén a legkevesebb tapasztalat mellett (J1) 2,65-ször magasabb a fizetés a minimálbérnél. A felsőfokú végzettségűek számára meghatároztak egy minimális havi bérszintet, amely révén a legalacsonyabb végzettségi és tapasztalati kategóriában (F1) a felsőfokú képesítéssel rendelkezők minimális bérét 100 ezer forintban állapították meg, ami kétszerese volt a kötelező minimálbérnek.

4 2002-ben a magánszektor részmunkaidős foglalkoztatottjai nem szerepelnek az adatbázisban. A becslést elvégeztük a dolgozók teljes mintáján is 2003 és 2008 között, ami hasonló eredményeket mutatott. Ezen évek mintája alapján a részmunkaidősök aránya az összes foglalkoztatott között igen alacsony, átlagosan 3 százalék volt.

5 Ugyanez számos országra igaz, például az Egyesült Államokra (Poterba–Rueben 1994) és a nyugat-európai gazdaságokra is (Dustmann–van Soest, 1997, Lucifora–Meurs, 2004, Melly, 2005).

A végzettségi összetétel arra utal, hogy az átlagos képzettségi szint a közszférában magasabb:⁵ a közszférában felsőfokú diplomával a nők körülbelül 40–49, a férfiak 42–45 százaléka rendelkezik, míg a magánszférában ugyanezek az arányok csak 10–16, ill. 13–16 százalék. A két szektorban dolgozók munkatapasztalata nagyjából hasonló nagyságú, de a közszférában átlagosan hosszabb időt töltöttek a dolgozók a jelenlegi intézményüknél. Az időbeli trendek vizsgálatának szempontjából fontos, hogy a minta összetételében az elemzés időhorizontján nem történt lényeges változás.

2.1.1. táblázat: A minta leíró statisztikái, 2002 és 2008

Változó	2002				2008			
	férfiak		nők		férfiak		nők	
	magán	köz	magán	köz	magán	köz	magán	köz
Átlagos kereset ^a (forint, 2008-as értéken)	189 472	155 990	233 020	207 681	188 004	176 512	155 125	132 546
Iskolai végzettség (százalék)								
Általános iskola	16	14	13	10	18	13	25	19
Szakiskola	45	22	43	20	24	9	25	10
Érettségi	26	21	28	21	41	33	40	32
Diploma	13	42	16	49	16	45	10	40
Tapasztalat ^b (év)	22,2	22,9	22,1	22,5	22,6	23,6	23,7	23,4
Munkáltatónál eltöltött idő (hónap)	104,6	113,7	94,3	115,2	85,9	133,6	106,0	131,4
Régió (százalék)								
Közép-Magyarország	31	36	36	39	41	32	36	28
Közép-Dunántúl	13	7	14	6	14	8	11	10
Nyugat-Dunántúl	13	8	11	7	11	8	13	9
Dél-Dunántúl	9	10	7	11	7	11	8	10
Észak-Magyarország	11	11	10	9	9	11	9	14
Észak-Alföld	12	15	12	16	10	16	11	17
Dél-Alföld	12	13	10	13	9	14	11	13
Ebédidő léte ^c (százalék)	46	92	50	96	43	98	40	98
Valós hivatalos munkaidő (óra/hét)	6,8	7,1	2,9	2,8	2,6	2,5	6,5	6,8
Állandó szerződéses (százalék)	94	94	96	88	94	92	94	97
N	50 859	6 947	53 284	5 465	36 407	22 048	35 689	29 815

6 A köz- és magánszféra közötti kereseti különbség elemzésére a kvantilisregressziós módszert korábban is alkalmazták, többek között Lucifora–Meurs (2004), Melly (2005), Mueller (1998), Nielsen–Rosholm (2001) és Poterba–Rueben (1994). Håmori (2008) kimutatta, hogy a nemzetközi tapasztalatokkal összhangban Magyarországon is nagyon érzékeny a köz- és a magánszektor közötti keresetkülönbség becslése arra, hogy az eloszlás mely részére vonatkozik.

^a A Kereset a bruttó teljes havi bérből és egyéb juttatások havi átlagából származó kereset, forintban, 2008-as értéken az éves fogyasztói árindexszel deflálva.

^b A Tapasztalat a potenciális munkaerő-piaci tapasztalat: a munkavállaló kora mínusz az iskolában töltött évek mínusz 6.

^c Az Ebédidő léte változó azt jelzi, hogy van-e a szerződésben meghatározva ebédidő.

Módszertan

Az eloszlások pontosabb vizsgálatához a kvantilisenkénti regresszió módszerét alkalmazzuk (Koenker–Bassett, 1978), amely révén az összes kontrollváltozó hatása vizsgálható a kereseteloszlás különböző részei mentén.⁶ Míg az OLS becsléseknél a feltételes átlagoknál mérjük egy adott kontrollváltozó hatását a függő változóra, itt a 10., 25., 50., 75., és 90. feltételes percentiliseknél

becsüljük meg, hogy mekkora az eltérés a két szektor között a keresetekben. Ezáltal nem átlagos hatást mérünk, megengedjük, hogy eltérő hatása legyen a szektornak a kereseteloszlások alsó, középső és felső részén. Erre jó okunk van: a közsféra egyenlőbb bérezési gyakorlata arra utal, hogy a kereseteloszlások alján jól járnak, a felső részén pedig hátrányt szenvednek a dolgozók, ahogy ezt az eddigi ábrák is sugallták. A kvantilisbecslések révén pontosabb képet kapunk arról, hogy adott dolgozói csoport mennyire keresne eltérően a versenyszférában.

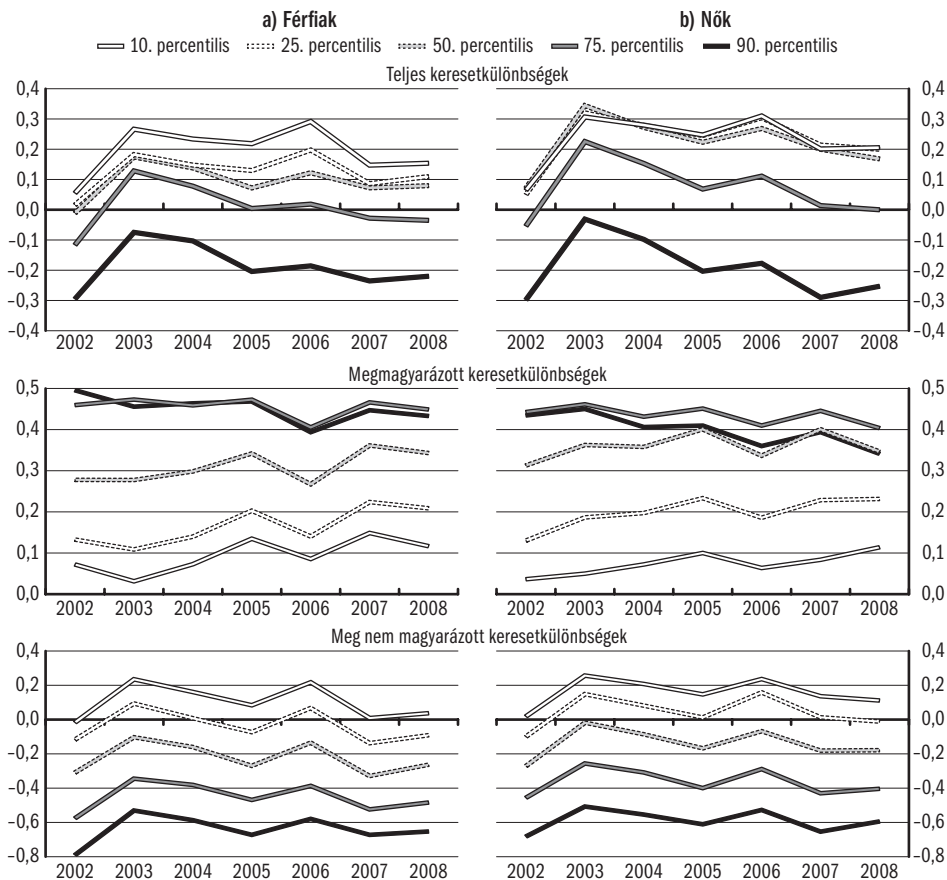
A kvantilisenkénti béregyenletek alapján dekomponáljuk a teljes bérkülönbségeket.⁷ A Blinder–Oaxaca-féle módszer (*Blinder, 1973, Oaxaca, 1973*) az átlagkeresetek közti különbséget bontja összetevőkre: a tulajdonságokban megfigyelhető átlagos eltérésekkel magyarázható, illetve az ezek által meg nem magyarázott reziduális tagra. A kvantilisenkénti dekompozíciós eljárás a bérkülönbséget nem az átlagnál bontja fel, hanem a különböző kvantiliseknél is. A *Machado–Mata* (2005) által bemutatott eljárás során azt szimuláljuk, hogy mennyi lenne a közsférában dolgozók keresete, ha a magánszférában dolgozóknak (ugyanúgy fizetnék őket tulajdonságaikért), vagyis egy tényellentétes kereseteloszlást vizsgálunk. Utána ezt vetjük össze a magán- és közsféra valós eloszlásaival oly módon, hogy szétválasztjuk a teljes kereseti különbségek azon részét, ami a tulajdonságok eltéréseivel magyarázható, és a nem megmagyarázott részt, ami annak tudható be, hogy a két szektorban eltérően fizetnek adott tulajdonságokért. Az eredmények bemutatásánál mind a teljes, mind a tulajdonságok eltérése által megmagyarázott, mind a reziduális különbséget ábrázoljuk évenként, kvantilisenként és nemenként.

Eredmények és következtetések

A 2.1.2. *ábra* a) része a férfiakra vonatkozóan mutatja a köz- és a magánszektor közötti teljes, megmagyarázott és meg nem magyarázott különbségeket. A teljes különbség 2002-ben a mediánál $-0,02$ – azaz a férfiak mediánkeresete (50. percentilis) 2 százalékponttal volt alacsonyabb a közsférában, mint a magánszektorban, míg a béremelés után, 2003-ban a különbség $0,17$ a közsféra javára. Ez az előny egyre csökkent 2004 és 2008 között, de végig a közsférának kedvezett. A különböző kvantiliseket vizsgálva azt látjuk, hogy a teljes kereseti különbség erősen eltérő a közsféra összenyomott kereseti struktúrája miatt: a közsférában az eloszlás alsó végén, míg a versenyszférában az eloszlás felső végén dolgozók realizálhatnak többletet. A bérreform előtt a közsféra hátránya a 90. percentilisének $-0,3$ volt, a reform után, 2003-ban $-0,07$ -re csökkent, viszont 2008-ra ismét $-0,22$ -re növekedett. A vizsgált időszak alatt a közsféra az összes becslt kvantilis esetében kedvezőbb megfigyelhető dolgozói és vállalati tulajdonságokkal rendelkezett, legfőképpen a dolgozók magasabb iskolai végzettsége miatt: a megmagyarázott különbség minden kvantilisének pozitív.

⁷ A szektorok közötti különbség becslése során probléma a szelekciós torzítás. *Kézdi* (2000) szerint a magyar foglalkoztatottak nagyon különböző körülmények között dolgoznak a magán- és a közsférában, utóbbiban a dolgozók számára rövidebb a valós munkaidő, kiszámíthatóbbak a juttatások és nagyobb az állásbiztonság. A hatást megkíséréljük kiszűrni a hozzáférhető munkakörülményeket jellemző változók bevonásával. Ezek gyenge mércéi a munkahelyi jellemzőknek, de azt látjuk (2.1.1. táblázat), hogy időben nem változtak jelentősen.

2.1.2 ábra: Kvantilisdekompozíció, 2002–2008 (a teljes, a dolgozói és vállalati kontrollok által megmagyarázott és a nem megmagyarázott keresetkülönbségek logaritmusai)



Megjegyzés: Az a) és a b) ábra felső része a feltétel nélküli keresetkülönbségeket mutatja a közsférában a magánszférához viszonyítva a különböző percentiliseknél, a negatív értékek a közsféra hátrányát mutatják. A középső ábrák a megmagyarázott, az alsó ábrák a meg nem magyarázott keresetkülönbségeket tartalmazzák.

A meg nem magyarázott különbség tekintetében a teljes különbséghez képest nagyobb előnyt látunk a magánszektor esetében, mint a nyers különbségek alapján gondoltuk: a 10. percentilis kivételével a különbség általában negatív. A mediánnál 2002-ben a meg nem magyarázott különbség $-0,28$ volt, ami 2003-ra a béremelés következtében $-0,11$ -re csökkent, majd 2008-ra, $-0,27$ -es értékkel, fokozatosan visszatért a reform előtti szintre. A teljes kereseteloszlás mentén a meg nem magyarázott különbség abszolút értékben a magasabb keresetek felé növekvő, és a legmagasabb percentiliseknél igen jelentős. 2002-ben a 90. percentilisének a különbség $-0,75$ volt, amely elmaradás 2003-ra $-0,47$ -re mérséklődött, majd 2008-ra – a többi percentiliséhez hasonlóan – a béremelés előtti értékhez közelítette, ismét $-0,62$ -re esett. Összesség-

gében elmondhatjuk, hogy a béremelés után a közsféra dolgozóinak relatív kereseti helyzete javult az összes becsült percentilisnél, azonban a meg nem magyarázott különbség a mediánnál (és felette) még mindig negatív maradt. 2008-ra azonban a kereseti különbségek ismét a 2002-es szintet közelítették.

A keresetkülönbségek nőkre vonatkozó összehasonlítása a 2.1.2. ábra b) részén látható. Összességében hasonló trendeket mutatnak az ábrák, mint a férfiaknál, néhány eltéréssel. A nők relatív helyzete a közsférában kedvezőbb a férfiakhoz képest: a 10. és az 50. percentilis között nagyobb előnyt élveznek a versenyszférával szemben. Ugyanakkor az eloszlás felső végénél 2002-ben a teljes különbség a nőknél is $-0,3$, és 2008-ra nagyobb mértékű lett, mint a férfiaknál, körülbelül $-0,25$. A nem megmagyarázott különbségeket tekintve látható, hogy a béremelés kezdeti hatása után itt is fokozatosan közelítik az eredeti szinteket.

A magyar becslések értelmezéséhez összehasonlításuképpen megjegyezzük, hogy Németországban a becsült nem megmagyarázott bérkülönbség a köz- és magánszektor között a férfiak esetében (1984 és 2001 között stabilan) 5 százalék a 10. percentilisnél és -17 százalék a 90. percentilisnél (*Melly*, 2005). Ugyanezen becslés Magyarországra vonatkozóan -10 százalék és -75 százalék 2002-ben, valamint 2008-ban 2 százalék és -65 százalék. Ez arra utal, hogy a közsféra fizetései az eloszlás felső végénél nemcsak abszolút értelemben alacsonyak Németországhoz viszonyítva – ami önmagában fűti az „agyelszívás” jelenségét, különösen az egészségügyi dolgozók körében –, hanem relatív értelemben is alacsonyak a magánszektorhoz képest. Annak érdekében, hogy a magas képzettségű dolgozókat megőrizhessék a közsférában, a jövőbeli stratégiának javítania kellene a magasán képzettek, illetve magas beosztású dolgozók relatív helyzetét. Ezt nem lehet általános közalkalmazotti béremelés révén megvalósítani, mivel ennek hatása a relatív bérekre hosszabb távon eltűnik, ennél célzottabb megközelítésre van szükség.

A tanulmány célja az volt, hogy a nagymértékű és hirtelen 2003-ra történnő közsférabeli béremelés hatását vizsgálja hosszabb távon. Ez a béremelés szinte kísérletszerű lehetőséget jelent kutatói szemszögből, amely alapján a relatív bérek hirtelen változása utáni alkalmazkodási folyamatot vizsgálhatjuk. Az elemzésben az adatok 2008-ig álltak rendelkezésre, és már ekkorra is látható, hogy a 2003-as, 50 százalékos béremelés hatása elamortizálódott, hosszabb távon a magánszférához képest nem javult jelentősen a közsférabeli dolgozók – különösképpen a magasán képzettek – helyzete. 2008 óta nem történt hasonló mértékű hirtelen változás a relatív bérekben, azonban a gazdasági válság alatt hozott, közsférát érintő intézkedések – 13. havi bér megvonása, bérek befagyasztása – miatt várhatóan romolhatott a közsférabeli dolgozók relatív helyzete, fokozva a magasán képzett munkaerő kiáramlását a szektorból.